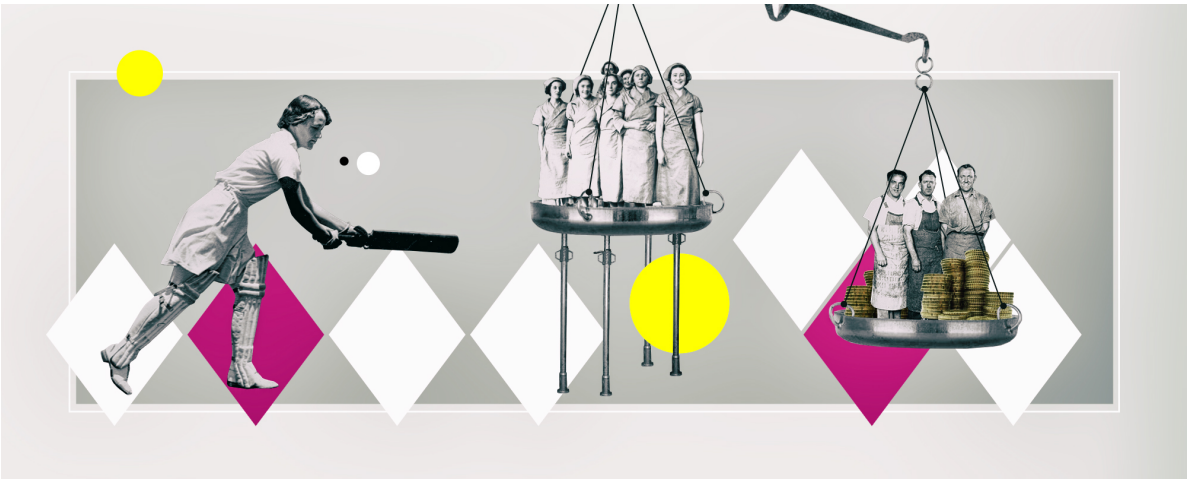
SENSE CATEGORIA

Causes i abordatge de la bretxa retributiva de gènere

Raquel Serrano Olivares



Nadia Sanmartin

D'acord amb l'Informe Mundial sobre Salaris 2018/2019 de l'Organització Internacional del Treball (OIT), la bretxa retributiva de gènere oscil·la entre un 16 i un 22%, depenent del criteri de càlcul emprat. En el cas de Catalunya, segons les últimes dades publicades per l'Observatori del Treball i Model Productiu corresponents a l'any 2016, la bretxa s'enfila fins al 23,4%. I el que és més important, l'evolució de la bretxa en els últims anys evidencia tan sols un lleuger escurçament, que deixa poc marge per a l'optimisme.

Deixant de banda la qüestió relativa a la metodologia per al càlcul de la bretxa retributiva de gènere, en les línies que segueixen em centraré en l'anàlisi de les causes de la mateixa i, sobre tot, en el seu abordatge. Per a fer-ho, partiré de posar de manifest que, malgrat la magnitud i persistència del problema de que tractem, són relativament escasses les demandes judicials i denúncies davant de la Inspecció de Treball i Seguretat Social per a reclamar les diferències retributives entre dones i homes. Aquest escenari resulta paradoxal si tenim en compte, no només que la igualtat de remuneració entre dones i homes per feines d'igual valor se situa com objectiu prioritari de l'agenda política a nivell mundial –sent una de les metes dels Objectius de Desenvolupament Sostenible de l'Agenda 2030 de l'ONU–, sinó que, des de fa dècades, el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes, en general, i el principi d'igualtat retributiva per feines d'igual valor sense biaix de gènere, en particular, han estat consagrats en instruments normatius a nivell internacional, supranacional i nacional, articulant-se no pocs mecanismes de tutela judicial, administrativa i institucional al nostre país.

Desigualtat estructural

Per tal d'entendre les raons de la persistència de la bretxa retributiva de gènere, i tenint en compte que, tal i com destaca l'OIT en l'informe salarial abans citat, les diferències entre dones i homes pel que fa al nivell educatiu/formatiu expliquen relativament poc la magnitud de la bretxa, cal posar el focus necessàriament en la desigualtat estructural que pateixen les dones en la societat. Així, no podem tractar la bretxa retributiva de gènere només com un problema de discriminació salarial – directa o indirecta – i de manca de transparència retributiva en el treball, sinó partir de la premissa que la bretxa retributiva de gènere és el resultat de les desigualtats que pateixen les dones en tots els àmbits de la vida social. Per tant, no es tracta només de garantir la igualtat de retribució – salarial i extrasalarial – per feines d'igual valor en el món del treball, sinó fomentar la igualtat real d'oportunitats de dones i homes en la vida social.

Aprofundint una mica més en aquesta idea, com a teló de fons de la bretxa retributiva de gènere hem de situar la segregació horitzontal, la segregació vertical, el desigual repartiment de les tasques de cura i la infravaloració del treball de les dones.

En particular, la segregació horitzontal es refereix a la concentració de les dones en determinats sectors d'activitat i ocupacions pitjors remunerades que les ocupades de forma preponderant per homes. Al seu torn, la segregació vertical expressa la concentració de bona part de l'ocupació femenina en les bandes més baixes de l'escala jeràrquica de llocs de treball, en tant que resultat de les dificultats que les dones tenen per poder ocupar llocs de responsabilitat o directius – "sostre de vidre" –, així com de la problemàtica del "terra enganxós", que tracta d'explicar com les dones queden atrapades en els nivells més baixos de l'escala ocupacional, en feines amb poc reconeixement i poc valorades, amb escasses o nul·les possibilitats de promoció professional, amb salaris baixos i, en general, amb condicions de treball precàries[1].

La bretxa retributiva de gènere també té relació amb la maternitat i la manca de corresponsabilitat entre dones i homes en l'assumpció de les tasques de cura de fills i filles i altres familiars dependents, fet que es tradueix en una major interrupció de la trajectòria professional de les dones, en un recurs més freqüent a reduccions de jornada i contractació a temps parcial i en una menor disponibilitat sobre el temps de treball, penalitzada a nivell laboral amb l'exclusió de determinats complements salarials i amb la manca de promoció professional.

I com a element transversal, que penetra totes les esferes del treball típicament femení – remunerat i no remunerat -, la manca de reconeixement i la infravaloració d'aquest treball.

Davant d'aquest escenari, l'abordatge de la bretxa retributiva de gènere exigeix la intervenció dels poders públics, de la negociació col·lectiva i de les empreses, a través de les seves polítiques de recursos humans.

Millora de les relacions laborals

En primer lloc, pel que fa a la intervenció dels poders públics, cal avançar en la millora del marc legal vigent, particularment en l'àmbit de les relacions laborals.

La recent aprovació del Reial Decret-llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació, ha suposat un avenç innegable en matèria d'igualtat retributiva de gènere, de transparència retributiva i de foment de la corresponsabilitat i conciliació familiar mitjançant:

1. La concreció dels criteris que han de permetre establir la igualtat de valor de les feines en el marc del principi d'igualtat retributiva per raó de sexe.
2. L'expressa exigència de que els sistemes de classificació professional es basin en una prèvia valoració de llocs de treball lliure de biaixos de gènere, que permeti visibilitzar i valorar les característiques més presents en els treballs típicament femenins.
3. L'obligació empresarial de dur un registre salarial amb el valor mitjà de les retribucions desagregades per sexe i nivell professional, accessible a les persones treballadores a través de la representació del personal; (iv) l'obligació d'elaborar una auditoria salarial entre dones i homes en el marc de la diagnosi prèvia al disseny dels plans d'igualtat.
4. L'obligació d'elaborar una auditoria salarial entre dones i homes en el marc de la diagnosi prèvia al disseny dels plans d'igualtat.
5. La presumpció d'existència de bretxa retributiva de gènere en aquelles empreses de 50 o més persones treballadores en què la mitjana de les retribucions dels homes sigui superior en un 25% o més al de les dones, prenent en consideració el conjunt de la massa salarial o la mitjana de les retribucions satisfetes.
6. La consagració del dret de les persones treballadores a obtenir la retribució corresponent al treball igual o d'igual valor en cas de nul·litat parcial del contracte per discriminació salarial per raó de sexe.
7. L'equiparació dels permisos de maternitat i paternitat.
8. La concreció del dret a l'adaptació del temps de treball per motius de conciliació de la vida familiar i laboral. Amb tot, encara queda marge per a la millora del marc normatiu heterònom, particularment en matèria de corresponsabilitat i de mesures de conciliació de la vida familiar i laboral, d'accions positives a favor de les dones treballadores, de contractació a temps parcial i de competències d'informació de la representació del personal en matèria retributiva.

Programes de foment de la igualtat efectiva

En segon lloc, els poders públics han de desplegar de forma efectiva els ambiciosos programes de foment de la igualtat real de dones i homes que es contemplen a les

corresponents lleis – espanyola i autonòmiques – d'igualtat efectiva, aportant els recursos econòmics, materials i personals necessaris, i han d'aprofundir també en els objectius de valorització del treball de les dones, especialment a través del foment de la professionalització de determinades ocupacions típicament femenines i de la millora de les condicions de treball dels sectors d'activitat fortament feminitzats, i de conciliació de la vida familiar i laboral, significativament a través de la universalització i gratuïtat de la primera etapa d'educació infantil de 0 a 3 anys. A tot això cal afegir la necessitat d'impulsar de forma efectiva les clàusules socials en la contractació pública com a poderosa eina per a la millora de les condicions de treball en sectors i ocupacions feminitzades i la qualitat dels serveis públics que han estat objecte d'externalització.

Jutjar amb perspectiva de gènere

En tercer lloc, i partint de considerar el poder judicial com un poder públic de l'Estat, cal destacar la necessitat de que es jutgi amb perspectiva de gènere, sospesant l'impacte que sobre la particular situació de les dones poden tenir unes o altres interpretacions del marc normatiu. En aquest sentit val a dir que, en l'àmbit espanyol, al menys fins a l'entrada en vigor del Reial Decret-Llei 6/2019, la jurisprudència constitucional i ordinària han fomentat la individualització dels salaris mitjançant la inaplicació del principi d'igualtat de tracte (no així el principi de no discriminació) en l'àmbit de les relacions laborals individuals, dificultant el control individual i col·lectiu dels greuges comparatius de gènere en matèria retributiva.

En l'àmbit europeu, convé posar de relleu com la jurisprudència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea ha vingut a limitar de forma notable l'abast de les accions positives en l'accés a l'ocupació i en la promoció professional a partir d'una estricta i formalista aplicació del principi d'igualtat de tracte i no discriminació entre dones i homes, refusant que la normativa comunitària pretengui assolir una igualtat de resultats mitjançant mesures de compensació. La jurisprudència comunitària també ha mostrat una interpretació força restrictiva i formalista del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes pel que fa a l'antiguitat, considerant que la utilització d'aquest criteri és idònia, amb caràcter general, per aconseguir la finalitat del principi d'igualtat retributiva per feines d'igual valor. Tampoc la jurisprudència comunitària s'ha mostrat especialment cooperadora amb la situació processal de les dones treballadores davant d'una eventual demanda per discriminació en el l'accés a l'ocupació (procés de selecció de personal), negant amb caràcter general el dret a accedir a la informació sobre l'expedient del candidat finalment seleccionat o sobre els motius de desestimació de la candidatura femenina. Malgrat tot, les últimes sentències del Tribunal comunitari en matèria d'igualtat de tracte i no discriminació entre dones i homes semblen inaugurar l'inici d'una nova etapa, en què l'objectiu d'assolir una igualtat efectiva i real entre dones i homes s'imposarà davant del principi d'igualtat formal.

> La bretxa retributiva de gènere també té relació amb la maternitat i la manca de corresponsabilitat entre dones i homes en l'assumpció

> de les tasques de cura de fills i filles i altres familiars dependents, fet que es tradueix en una major interrupció de la trajectòria professional de les dones

Finalment, hem de subratllar el paper central de la negociació col·lectiva i de les polítiques de recursos humans de les empreses en l'escurçament de la bretxa retributiva de gènere, havent de denunciar la insuficiència d'aquelles regulacions convencionals que es limiten a incorporar una genèrica clàusula d'igualtat de tracte retributiu entre dones i homes, sense aplicar la perspectiva de gènere en la regulació de les principals àrees de l'organització del treball que tenen incidència – directa o indirecta – en els nivells retributius de dones i homes. Així, el conveni col·lectiu ha de garantir la igualtat efectiva de dones i homes en els processos de selecció, en els criteris per a la promoció professional i en el disseny de les trajectòries professionals, en l'accés a la formació continuada, en la valoració de llocs de treball de cara a la configuració de la classificació professional i la determinació dels nivells retributius, en el disseny dels sistemes salarials i les estructures retributives (complements salarials), en l'accés als beneficis socials i a les percepcions extrasalarials, en l'ordenació del temps de treball, especialment el treball a torns i la contractació a temps parcial, i en les polítiques empresarials de conciliació de la vida familiar i laboral.

Una realitat multidimensional

Un recent estudi sobre dinàmiques sectorials de la bretxa retributiva de gènere liderat per les professores Núria Sánchez Mira i Pilar Carrasquer Oto[2], mostra com les insuficiències i llacunes del marc convencional contribueixen a explicar la bretxa retributiva de gènere en els sectors d'activitat analitzats. L'estudi mostra també com la bretxa és sectorialment diferenciada, la qual cosa significa que, malgrat que en termes generals la bretxa guarda relació amb l'existència de segregació horitzontal i vertical, la infravaloració de les ocupacions típicament femenines, els biaixos de gènere en les pràctiques de contractació, promoció i remuneració i la diferent disponibilitat de temps de treball derivada de la desigual divisió dels treballs de cura, la incidència d'aquests diferents factors varia significativament en la seva magnitud en funció del sector d'activitat considerat. Així, les desigualtats retributives entre dones i homes presenten una geometria variable en atenció a contextos específics d'organització del treball, estratègies de gestió de la força de treball i condicions de treball, regulades de manera diferent en els convenis col·lectius aplicables. Per tant, l'estudi conclou que la bretxa retributiva de gènere és multidimensional i s'expressa de manera diferent segons els sectors d'activitat.

Aquesta conclusió avança la clau per a un abordatge més efectiu de la bretxa retributiva de gènere, mostrant la necessitat de que les solucions a aquesta problemàtica siguin sectorialment diferenciades. Conclusió especialment certa pel que fa als sectors d'activitat feminitzats, en què el problema de la bretxa retributiva de gènere és més un problema intersectorial, relacionat amb la infravaloració del treball femení i amb la problemàtica del "terra enganxós", evidenciada en l'alt percentatge de contractació a temps parcial, en els

baixos salaris, en la inaplicació a nivell pràctic de mesures de conciliació de la vida familiar i laboral, atesa la rigidesa en l'organització del temps de treball, i en la manca d'expectatives de promoció professional.

Així doncs, com a conclusió general, cal dir que les solucions a la bretxa retributiva de gènere, per ser eficaces, hauran de ser sectorialment diferenciades, jugant un paper central a aquests efectes el conveni col·lectiu, en tant que instrument flexible i àgil per a la regulació de les condicions de treball, atesa la seva naturalesa dual, normativa i contractual.

NOTES

1 — CARRASQUER OTO, P.; DO AMARAL PINTO, M., "El terra enganxós de les dones a la ciutat de Barcelona". Barcelona Activa. Ajuntament de Barcelona, 2019

2 — SÁNCHEZ-MIRA, N.; SERRANO OLIVARES, R.; CARRASQUER OTO, P., "What slips through the cracks: the distance between regulations and practices shaping the gender pay gap" (en tràmit de publicació a la revista *Economic and Industrial Democracy*)



Raquel Serrano Olivares
Raquel Serrano Olivares és Professora Titular de Dret del Treball i de la Seguretat Social a la Universitat de Barcelona i Consultora Sènior a Baker&Mckenzie Barcelona. Formadora experta en gènere i ponent de la Llei andorrana 13/2019 per a la igualtat de tracte i no-discriminació, va ser la primera Secretària General del Consell de Relacions Laborals de Catalunya i Consellera experta del Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya.